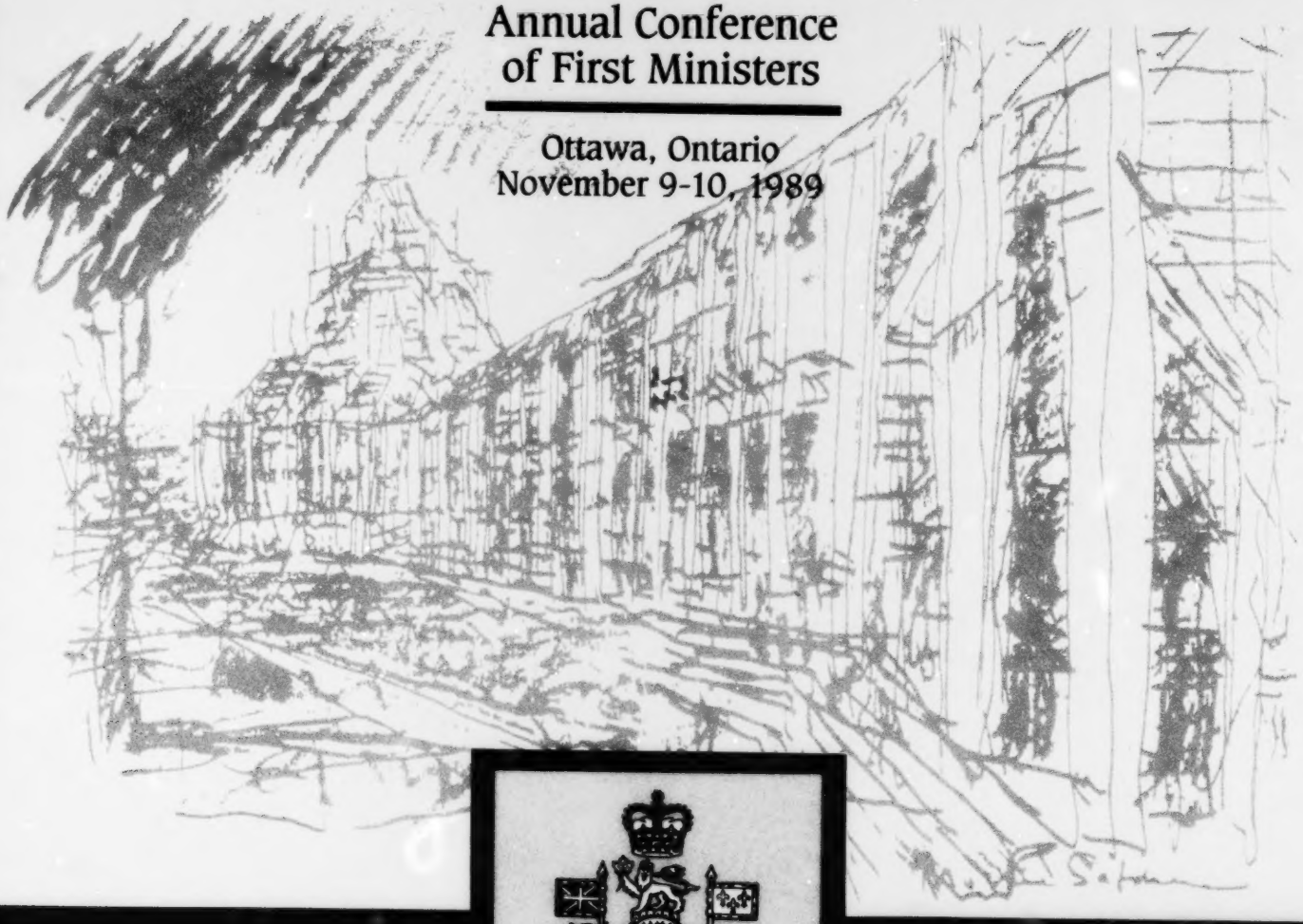
# Annual Conference of First Ministers

Ottawa, Ontario
November 9-10, 1989



## Cover Illustration

The cover illustration is a pen and pastel drawing from sketchbook 31 (1984), one of a series of sketchbooks by Safdie for the design of the National Gallery of Canada, Ottawa.

Illustration Copyright: Moshe Safdie

Government of Canada Gouvernement du Canada

800-27/007

# Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women — An Assessment

**Submitted by**
**Ministers Responsible for the Status of Women**
**to the**
**Annual Conference of First Ministers**
**Ottawa, Ontario**

**November 9-10, 1989**

90-02061/

First Ministers of Canada:

We, the Ministers Responsible for the Status of Women, are pleased to submit our assessment of progress made in achieving equality in education and training through the implementation of the measures outlined in the document *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, endorsed at the First Ministers' Conference in November 1986.

In 1985, First Ministers expressed their commitment to the goal of economic equality for women and laid the groundwork for a co-ordinated, intergovernmental approach to women's equality in the work force by endorsing *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. This omnibus document outlined a number of policy and program options to achieve this goal.

As a first step, Ministers Responsible for the Status of Women focussed on equality in education and training, an essential cornerstone for the full and equal participation of women in the Canadian economy. Accounts of the progress made by each jurisdiction in implementing the measures outlined in the paper *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* were prepared for submission to First Ministers in 1987 and in 1988.

As a result of our 1989 assessment, we are able to inform you that *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women* has successfully directed our efforts to improve women's economic status. Highlights of activities we have undertaken during the past three years to promote equality in education and training include:

—a joint federal-provincial/territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers Responsible for Labour Market Matters to implement the measures in the *Framework for Training*;

—a meeting of federal-provincial/territorial Ministers Responsible for the Status of Women and provincial/territorial Ministers of Education to implement policies and programs to ensure equality in education and training for girls and women;

—the publication and distribution of the *Report of the Collaborative Action Working Group on Counselling*, which contains recommendations for the provision of appropriate career counselling for girls and women and for the promotion of a full range of career and occupational choices; and

—the publication and distribution of the paper *The Participation of Girls and Women in Math, Science and Technology*, which identifies areas for action to remove barriers, increase participation and ensure equality in these disciplines.

We are proud of the progress that has been made. We must build on this progress by continuing and expanding our commitment to the goal of equality in all levels of education and training for girls and women. With your support, we will continue to work with our labour market and education colleagues in our respective jurisdictions to promote economic equality for girls and women in Canada.

Respectfully submitted,

Federal, Provincial and Territorial Ministers
Responsible for the Status of Women

November 1989

# TABLE OF CONTENTS


I. INTRODUCTION ..... 1

II. ANALYSIS OF PROGRESS ..... 3

III. WOMEN'S ECONOMIC EQUALITY — OTHER ISSUES RAISED ..... 7

IV. CONCLUSION ..... 9

APPENDIX

Annual Conference of First Ministers, Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women, Vancouver, British Columbia, November 20 and 21, 1986 ..... 11

# I. INTRODUCTION

In November 1985, First Ministers expressed their commitment to achieving women's economic equality by endorsing *A Framework for Economic Equality for Canadian Women*. The paper outlined a number of measures which could be undertaken to improve women's disadvantaged labour market and economic position. Among those measures, improved educational and training opportunities were identified as an important contribution to women's ability to compete effectively in the labour market. In 1986, First Ministers endorsed the document *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*, which established a plan of action for enhancing women's educational and training opportunities — specifically, their job skills — as a first step to achieving economic equality for women.

From the beginning, it was agreed that governments would address training and skill development in the broadest sense. It was further understood that each jurisdiction would set its course, according to its priorities and resources, in choosing from a range of policy and program options to achieve labour force equality for women.

In 1986, Ministers Responsible for the Status of Women committed themselves to report to First Ministers on the progress made carrying out these measures. In the 1987 report submitted to First Ministers, a further commitment was made for an assessment to be undertaken by Ministers Responsible for the Status of Women, in collaboration with Ministers Responsible for Labour Market Matters, of the progress made in achieving equality in education and training, for submission to First Ministers in 1989.

That commitment provides the mandate for this document, which has been prepared by Ministers Responsible for the Status of Women, to assess overall progress in implementing the measures outlined in *Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women*. It summarizes the experiences of the federal, provincial and territorial governments in implementing the *Framework for Training* measures and describes other challenges which must be addressed to bring about economic equality for women. It also underscores the importance of renewing and broadening the commitment to improving girls' and women's equality in education and training at all levels and to exploring the range of options to advance women's position in the labour force.

# II. ANALYSIS OF PROGRESS

## Changing Attitudes

Two *Framework for Training* measures acknowledged the importance of public perceptions of women's roles in shaping women's attitudes about themselves and in defining the opportunities made available to girls and women. They also recognized the need to actively involve the private sector in promoting women's economic equality.

Almost all governments undertook some form of public education activity in 1987, 1988 and 1989. Efforts included conferences on women in the workplace and in business, information campaigns, career fairs, poster campaigns and the revision of public information materials to eliminate gender bias.

## Counselling

The *Framework* contained three measures which underscored the need to provide girls and women with accurate and accessible information about labour market opportunities and requirements at all stages of preparing for and entering occupational roles.

Implementation of these measures was difficult to evaluate. Most governments reported that some counselling was being provided at the secondary and post-secondary levels, but few details were provided. Furthermore, while governments confirmed that they provided some type of counselling to mature women, few reported progress in directly helping secondary school girls understand how mathematics and science courses can affect their career options. Some governments reported being able to expose young students to a variety of vocational options through new course structures which integrate information about emerging technologies and the modern work world.

The Collaborative Action Working Group on Counselling, made up of representatives from Status of Women and Labour Market departments, was established by Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers Responsible for Labour Market Matters in 1987. The Working Group's report, submitted in 1988, presented recommendations to improve the provision of non-sexist counselling.

Governments are beginning to make progress in developing effective counselling and other programs which present unbiased and accurate labour market information. These efforts must be continued and expanded to ensure that girls and women recognize the occupational implications of their educational choices and that they make occupational decisions after considering the full range of occupations in the labour market.

## Non-Traditional Occupations

Two *Framework* measures recognized the need to increase women's participation across the entire range of occupations in the Canadian labour market. One measure specifically addressed women's low participation in the apprenticeable trades; the other addressed women's low participation in training programs for other types of occupations where women have traditionally been underrepresented.

Governments pointed out the importance of providing training programs to help mature women prepare to enter non-traditional fields, as well as to encourage young women in school to consider and prepare for employment in these areas. However, many governments pointed out the difficulty of improving access to apprenticeships because of these programs' dependence on employer decisions. Some governments have taken steps to encourage employers to hire women into apprenticeships, but governments reported more success in involving women in entrepreneurship and management training.

Important efforts were made by many governments to increase the participation of girls and women in a full range of occupations. However, this area requires continued action to ensure the occupational integration of women.

The paper entitled *The Participation of Girls and Women in Math, Science and Technology*, prepared for the 1989 meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers of Education, contained recommendations to promote greater participation of girls and women in these disciplines.

## The Learning Environment

The *Framework* contained three measures which dealt with the influence of the learning environment on women's performance in learning situations.

However, a number of difficulties interfered with governments' ability to carry out these measures. Only incremental progress was reported in implementing the first measure in this area which had recommended increasing the number of female instructors appointed in non-traditional fields.

The measure for increasing staff awareness of barriers to women generated more action and specific results, often in the form of in-service training for educational staff. However, this measure was difficult to carry out and results were particularly difficult to pinpoint and report.

Governments reported more progress on the third measure in this area, to increase the representation of women in senior management and decision-making positions. Actions taken included encouraging or mandating the creation of employment equity policies in educational institutions and creating policies to increase the representation of women on boards and decision-making bodies.

## Training Programs and Aids

Two *Framework* measures recognized the impact of the messages of "hidden curricula" on female learners. A number of governments expanded on the mandate of measures in this area to include reviews of curriculum materials to ensure the presentation of gender-fair messages to students at all educational levels.

## Funding for Allowances and Support Services

This *Framework* measure acknowledged the critical relationship between support services such as funding for child care, travel, accommodation and living expenses, and women's access to training opportunities.

While many governments reported attempts to incorporate some estimate of expenses into funding provisions, none reported a careful study of the costs of attending educational or vocational training or corresponding attempts to directly and fully meet those needs. Governments identified child care as a particular concern in this area.

## Recognition of Foreign Credentials

This measure addressed the problems immigrant women encounter in gaining access to training and education because their experience or credentials from another country cannot be evaluated.

Of the few governments working on this issue, most emphasized the difficulties inherent in the process of validating foreign credentials, given the number of agencies, professional associations, occupations and countries involved.

## Providing Flexible Training

This *Framework* measure recognized the difficulty traditional training and education schedules may present to women who are combining training or education with family and employment responsibilities.

A number of governments reported increased numbers of modularized, part-time and extension programs in degree- or certificate-granting programs. Distance education has been expanded in a number of governments, and many of these courses include materials leading to certification or degrees. A continuing problem in the provision of these services remains the uneven financial assistance provided to students who are not enrolled in full-time, traditionally structured programs.

## Language Training Programs

This measure acknowledged that the inability to function effectively in either English or French is a significant obstacle to educational, training and occupational opportunities for many native and immigrant women.

While acknowledging that the provision of language training is a difficult, expensive and lengthy task, governments noted that criteria for the majority of employment-related language training programs exclude a large number of immigrant women, effectively limiting many women's occupational opportunities to low-wage situations where official language fluency is not required.

Overall, despite increased funding, the provision of language training services and related financial supports are viewed as inadequate.

## Marketing and Providing Training in Remote and Northern Communities

The *Framework* contained two measures which addressed the inequitable access to education and training opportunities of women residing in northern and remote communities.

Most often, training for women in these locations is provided through distance education and outreach community college campuses. These do not usually provide the full range of degree and certificate programs. Efforts reported by governments in the area of marketing programs to women in rural and isolated communities were limited.

## Upgrading to Gain Access to Training

This *Framework* measure recognized the obstacle that entrance criteria for training programs pose to women who require literacy, numeracy, pre-employment skills, academic upgrading, trades training preparation and bridging programs.

All governments reported some activity in the area of providing upgrading and other preparatory programs to enable women to enter training. A number of demonstration projects have illustrated the advantages of bridging programs. In spite of the number of activities undertaken in this area, the general under-funding of projects remains a serious concern, and there are difficulties transforming demonstration projects into continuing programs targeted to larger groups of women.

## Data Collection and Evaluation

There were four measures in the *Framework* which acknowledged the need for accurate information on women's participation in education, training and the labour force, for purposes of measuring progress towards improving opportunities for women.

Most governments have improved their data collection, and data collection by gender and target group is now more common. In many governments, however, data collection by gender is still not routinely carried out.

While data about women's participation in post-secondary educational institutions are now generally available, such data are not usually available at the primary and secondary levels. Even where data are gathered by gender for broad classes of training programs, the information on participation in specific programs is often not sufficiently detailed to permit analysis of women's status in different types of training.

Few governments reported significant progress in the areas of evaluating bridging and preparatory programs, reviewing admission criteria for courses, and reviewing data to evaluate progress in achieving women's economic equality. Most governments expressed the need to build evaluation strategies into plans of action aimed at improving the status of women.

# III. WOMEN'S ECONOMIC EQUALITY — OTHER ISSUES RAISED

While this assessment was intended to provide information on progress made on the measures outlined in the *Framework for Training*, governments identified additional critical directions for future action in relating the *Framework* to other efforts to improve women's economic equality.

## The Measures

The measures set out in the 1986 *Framework* suggested both specific actions and general principles for enhancing women's education and training. Some established relatively detailed plans of action while others directed the attention of governments to general areas of concern.

Given the diverse circumstances of the 13 governments, it is not surprising that some of them found measures to be inappropriate or irrelevant to their constituents' concerns. Governments also reported that some measures called for actions which were difficult to evaluate.

While governments clearly recognized and supported the rationale of the measures, they sometimes found themselves unable to implement the measures as they stood, or they found they were complying with the spirit rather than the letter of the measure.

## Organizational Commitment

In the course of this assessment, reports were received on difficulties arising from a lack of commitment to women's economic equality on the part of certain departments or governments. Lack of commitment took the shape of failure to allocate adequate or equitable budgets or to match commitments with practical policies and programs.

## The Importance of Education

While governments acknowledged that increasing women's representation in trades and other technical occupations is critical to achieving wider occupational distribution for women, they also identified other areas requiring attention.

Governments emphasized the importance of elementary and secondary school programs in enhancing women's overall occupational participation. In particular, a tendency among girls to withdraw from mathematics and science courses was noted as an issue which continues to demand an active response.

## Education and Training as a First Step

In endorsing the *Framework*, governments acknowledged that increasing women's access to education and training is only one step towards achieving women's economic equality. While acknowledging the need for ongoing work in the areas of education and training, many governments suggested that it is now appropriate to introduce other, complementary measures to further enhance women's economic equality, such as child care, employment equity, equal pay for work of equal value, and the harmonization of work and family responsibilities.

## The Integration of Women's Issues

Most governments emphasized their own need to maintain a commitment to, and centres of expertise in, women's issues, while recognizing the importance of integrating women's equality issues into broader government agendas.

Governments also stressed the need for public information programs which clearly portray the inseparability of women's equality issues and the well-being of Canada as a whole.

# IV. CONCLUSION

This assessment underscores the important role the *Framework for Training* has played in giving direction to efforts to improve women's economic status. While there is considerable work still to be done in a number of policy areas, there is also progress which can be pointed to with pride. The agenda outlined in the *Framework* has not yet been completed and it would be premature to move away from the goals it sets out.

It is clear that governments must not only sustain the progress achieved but must also strive to bring about further improvements in women's access to education and training. They must also address even more vigorously the remaining obstacles to women's economic equality.

It is essential that governments renew and broaden their commitment to ensuring equality for girls and women in education and training at all levels. Each government must fulfil its commitment in specific actions, appropriate to its particular circumstances, to redress inadequacies still remaining in its education and training programs.

Education, training, labour market conditions, child care, income support, public attitudes, equal pay for work of equal value, employment equity and the harmonization of work and family responsibilities are interwoven and interacting components of women's economic status. This assessment points conclusively to the need for a concerted, continued and integrated commitment to policies and programs which advance women's position in the Canadian labour force and economy.

## APPENDIX

# Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women

## Annual Conference of First Ministers
## Vancouver, British Columbia

## November 20 and 21, 1986

## INTRODUCTION

In November 1985, in Halifax, First Ministers laid the groundwork for a coordinated, intergovernmental approach to women's equality in the work force by adopting a working paper entitled *A Framework for Economic Equality for Women*. The paper represented a concrete commitment to the goal of economic equality for women. As a first step, it was agreed that federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women would develop a detailed strategy to address the special difficulties women face in acquiring new job skills.

From the beginning, it was understood that each jurisdiction would set its own course in the effort to achieve labour force equality for women. Beyond increasing the availability of training programs, it was also decided that governments would be able to choose from a range of policy and program options, including access to affordable child care, extension of existing maternity benefits, introduction of employment equity and pay equity legislation, and improvement of existing pension plans.

Training and skills development are often the only options open to women who want to improve their employment prospects. But training cannot be separated from the formal education system that establishes the basic foundation for women who will one day enter the work force. For this reason, governments agreed to address training and skill development in the broadest sense.

## COMMON BARRIERS

In 1985 women earned on average only 66 per cent of what men earned. Since their average earnings are consistently lower than men's, many women do not have the financial resources to overcome the barriers to labour force equality. Female family heads form one of the most disadvantaged groups in Canadian society. Eighty-nine per cent of single-parent families are headed by women, and half of them live below the poverty line. Three out of every five poor adults in Canada are women.

Women in Canada face a great number of barriers that make it difficult to obtain appropriate job-related training.

### *Economic and Social Barriers*

- Many women lack the resources to give up their existing jobs to enter full-time training programs.
- Women on social assistance may lose their benefits if they enroll in training programs.
- Training allowances for women who do enter full-time programs often fail to reflect the cost of living.
- The lack of affordable child care — particularly infant and after school care — is a major barrier to training for many women.
- Employers often fail to support women's career advancement through ongoing training and skill development.
- Employers are often uneasy about hiring or promoting women, especially in non-traditional jobs.

### *Structural Barriers*

- Eligibility requirements for certain training programs often restrict women's participation.
- In rural and northern regions, the cost of travel and a lack of child care or suitable accommodation make it difficult for many women to enter training programs.
- Employment counselling is often inadequate, or oriented toward traditional jobs.
- The lack of English or French language training can prevent native and immigrant women from learning new skills.
- It is difficult to transfer credits and training credentials between provinces and countries.
- Inflexible course schedules often fail to reflect women's family-related responsibilities.

## EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING

Education and training are essential ingredients in facilitating equality in the labour force. In recognition of this, First Ministers have made a commitment to expand learning opportunities for women to ensure their full and equal participation in the economic life of the nation.

Equality in education and training is the term used to highlight the measures necessary to achieve the goal of equality within educational and training programs across the country. These measures will ensure that the learning environment in primary, secondary and post-secondary educational institutions supports and encourages equality between women and men. Since the learning environment can extend well beyond the walls of the classroom, the principles of equality in education and training also applies to training in the work place and in other non-institutional settings. Equality in education and training involves changes in curricula, educational materials and policies to promote positive attitudes towards the abilities, accomplishments and aspirations of women. It also includes measures to ensure that women have fair access to education and training, and that the necessary support systems such as child care are available.

A special effort will be made to provide training opportunities for:

1. young women entering the job market for the first time;
2. women re-entering the job market;
3. women who need re-training or skill upgrading; and
4. women attempting to enter non-traditional fields.

In addition, training programs will be designed to meet the special needs and requirements of:

1. native women;
2. immigrant women;
3. disabled women; and
4. women in rural and northern communities.

First Ministers are committed to the principle that the participation of women in training programs should, as a minimum goal, reflect their overall representation in the work force, allowing for regional differences. As well, training should, wherever possible, be linked with income support, child care, pre-employment, and other supplementary programs to help women enter the work force.

## EQUALITY IN EDUCATION AND TRAINING: A FRAMEWORK FOR ACTION

First Ministers are committed to equality in education and training as a necessary prerequisite to achieving economic equality for women. It is with this goal in mind that First Ministers endorse the following measures, which together form a framework for action.

In implementing this framework, it is understood that the individual governments will determine which measures can be adopted immediately and which will be developed over the longer term, depending on their priorities and resources. It is also understood that implementation of the Framework for Action will involve continuing cooperation among the public, private and voluntary sectors.

### *1. Changing Attitudes*

1.1 Given the significant impact of sex stereotypes on women's self-esteem and confidence, it is essential that information on career opportunities, new and emerging occupations, and the permanence of women's participation in the work force be provided to society as a whole. Governments will therefore foster partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.

1.2 To ensure cooperation among all participants in this process, governments will undertake a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's role in the work force.

### *2. Educational and Training Programs*

2.1 Counselling

- All counselling will be non-sexist, free from prejudice and racial discrimination and reflective of the changing nature of the modern labour market.
- Counsellors will make a special effort to educate female students on the importance of mathematics and science training in determining future career options.
- Counselling services will be available as part of any training program.

### 2.2 Initiatives in Non-Traditional Areas

- Initiatives will be undertaken to increase the number of women in apprenticeship programs. Business and organized labour will be encouraged to establish new positions and to support the involvement of women in apprenticeships.
- The number of women in training programs for non-traditional jobs, including managerial, professional and decision-making positions, will be increased through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.

### 2.3 The Learning Environment

- Female instructors will be appointed in non-traditional areas wherever possible.
- Instructors, counsellors, administrators and other academic staff will be made more aware of the barriers that women face in the workplace and will be encouraged to assist women to consider a full range of occupations in planning a career.
- Governments will encourage educational institutions to increase the representation of women in senior management and decision-making positions.

### 2.4 Training Programs and Aids

- Training program materials and resources will reflect the cultural background as well as the economic circumstances of women.
- Educational institutions will provide some combination of catch-up courses, foundation courses, pre-trade courses and distance education to improve women's access to training.

### *3. Access to Training*

3.1 Governments will ensure that funding for child care expenses, training allowances, accommodation allowances and transportation costs for trainees is adequate to enable women to undertake training.

3.2 Governments will take initiatives to overcome the difficulties immigrant women face in getting recognition of foreign credentials.

3.3 The scheduling of training programs will be made more flexible. Governments and institutions will consider developing modular training packages, and institutions will be encouraged to accommodate part-time workers who are attempting to upgrade their skills.

3.4 Language courses will be a standard component of training programs for immigrant and native women.

3.5 Information on training programs will be marketed to women, with a special emphasis on reaching women in rural and isolated areas and in a manner that is sensitive to different cultures and languages.

3.6 Courses will be offered in remote and northern communities where appropriate.

3.7 Governments will make provision where necessary for pre-training or bridging programs, particularly in the areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular training programs.

## DATA COLLECTION AND EVALUATION

In order to be able to determine the success of these measures, the following steps will be taken:

1. Statistics on training activities will be kept in such a way as to allow all governments to monitor women's participation and their success rate.
2. There will be an evaluation of all bridging or preparatory programs to assess their role in the overall training strategy.
3. Admission criteria for training courses with low female participation will be reviewed.
4. The collected data will be reviewed to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.

## INTERGOVERNMENTAL CO-OPERATION

To ensure the framework for action for equality in education and training becomes a reality, First Ministers direct that:

1. a joint federal-provincial-territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers with Labour Market Responsibilities be held to implement the measures in the framework for action;
2. the Council of Ministers of Education review the progress made in implementing the relevant equality in education and training measures;
3. Ministers Responsible for the Status of Women report to First Ministers at the next First Ministers' Conference on progress made in 1987.

## COMMITMENT TO ACTION

At the 1985 Annual Conference of First Ministers, held in Halifax, First Ministers endorsed the principle of economic equality for women and set out the framework for an intergovernmental strategy for equality in the labour force. It was agreed that all governments would develop a detailed strategy to address the training needs of women. Improved access to relevant training will enable women to take full advantage of changing economic conditions. It is also understood that any investment for women will translate into increased economic benefits for all of society.

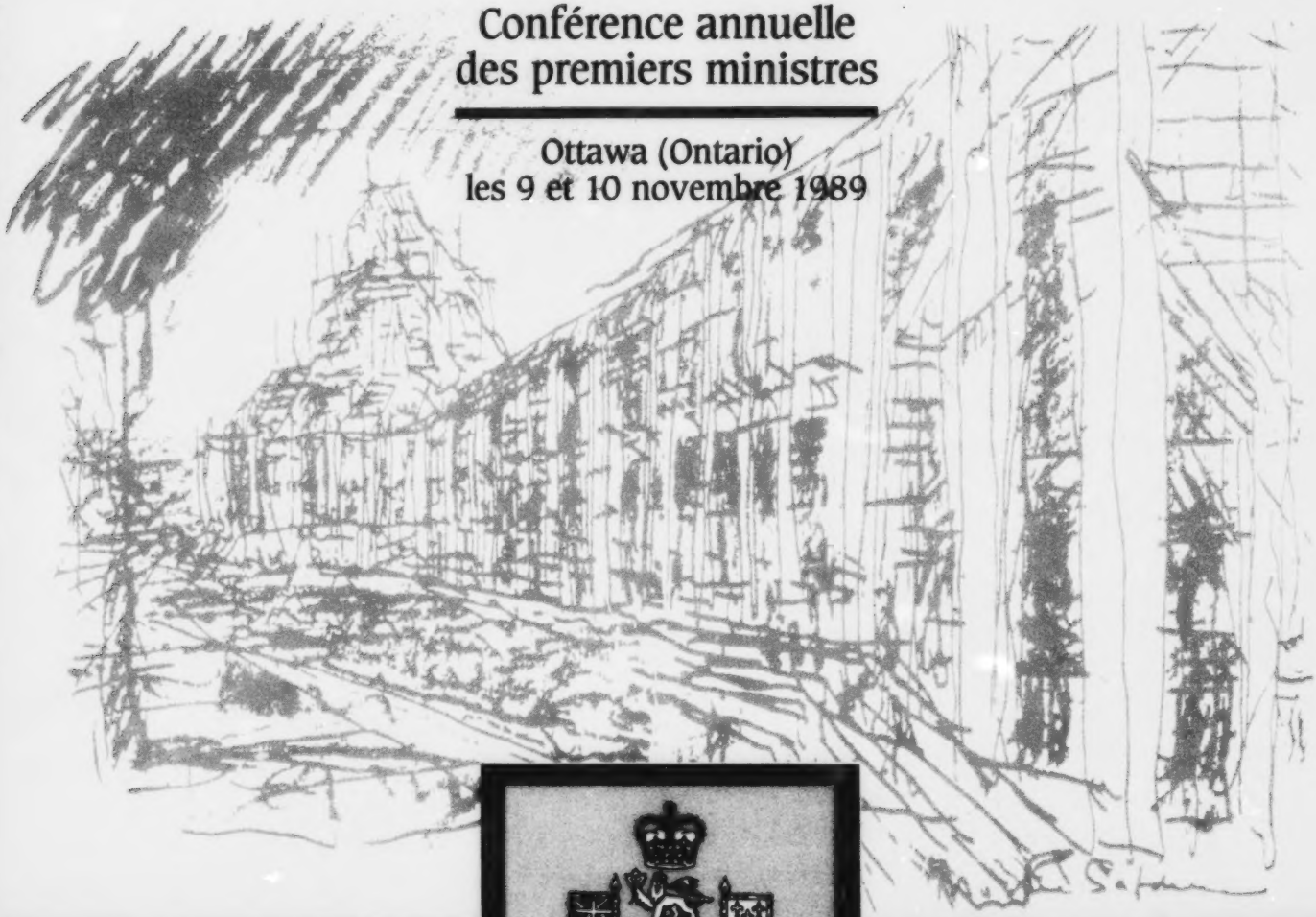
In endorsing the variety of measures outlined in the framework for action, First Ministers have reaffirmed their commitment to economic equality for women and have recognized that equality in education and training is a necessary first step to reaching this goal.

First Ministers recognize that outdated attitudes towards women's employment are responsible for many of the problems women face in the labour market. For this reason, they are committed to joining private and voluntary agencies in advancing women's economic equality. To ensure cooperation among all participants, governments will undertake a series of public education initiatives.

The framework for action is a crucial component of an overall labour force strategy. When implemented, the measures outlined here by First Ministers will help women gain access to all aspects of learning and training. As a consequence of these actions, the women of Canada will advance towards economic equality.

# Conférence annuelle des premiers ministres

Ottawa (Ontario)
les 9 et 10 novembre 1989



Pour une stratégie de la main d'oeuvre

**Illustration sur la couverture**

L'illustration est un dessin à la plume et au pastel tiré d'une série de carnets de croquis (nº 31, 1984) qui ont servi à Safdie en vue de la conception du Musée des beaux-arts du Canada, à Ottawa.

Tous droits réservés pour l'illustration, Moshe Safdie

Gouvernement du Canada Government of Canada

800-27/007

# Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes — Examen de la situation

**présenté par**
**les ministres responsables de la condition féminine**
**à l'occasion de la**
**Conférence annuelle des premiers ministres**
**Ottawa (Ontario)**

**les 9 et 10 novembre 1989**

Aux premiers ministres du Canada,

Nous, ministres responsables de la condition féminine, avons l'honneur de vous présenter notre examen des progrès accomplis en vue d'atteindre l'égalité en matière d'éducation et de formation par l'application des mesures décrites dans le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes* et adopté à la conférence des premiers ministres en novembre 1986.

En 1985, les premiers ministres adoptaient le document intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*. Ce faisant, ils exprimaient leur engagement à l'égalité économique des femmes et jetaient les bases d'une approche intergouvernementale coordonnée visant l'égalité au sein de la main-d'oeuvre. Le document embrassait des politiques et programmes divers menant à ce but.

Dans un premier temps, les ministres responsables de la condition féminine se sont penchés sur l'égalité en matière d'éducation et de formation, l'une des pierres angulaires de la pleine participation des femmes à l'économie canadienne. Les premiers ministres ont reçu, en 1987 et 1988, des rapports détaillant les progrès accomplis par chaque administration dans la mise en oeuvre des mesures énoncées dans le document *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*.

Les résultats de notre examen de 1989 indiquent que le document *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes* a réussi à canaliser nos activités visant l'amélioration de la condition économique des femmes. Voici les principales activités entreprises au cours des trois dernières années en vue de promouvoir l'égalité en matière d'éducation et de formation :

—Une rencontre fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables de la condition féminine et des ministres responsables des questions liées au marché du travail, visant la mise en oeuvre des mesures du *Cadre relatif à la formation*.

—Une rencontre des ministres responsables de la condition féminine au gouvernement fédéral et dans les provinces et les territoires, et des ministres de l'Éducation des provinces et des territoires, visant la mise en oeuvre de politiques et de programmes en vue de l'égalité des jeunes filles et des femmes en matière d'éducation et de formation.

—La publication et la diffusion du *Rapport du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation*. Ce rapport contient des recommandations sur la prestation de services d'orientation professionnelle adéquats aux jeunes filles et aux femmes, et sur la promotion de la gamme complète de carrières et d'emplois.

—La publication et la diffusion du document intitulé *La participation des jeunes filles et des femmes en mathématiques, en sciences et en technologie*. Dans ce document sont énumérées les interventions qui permettraient de surmonter les obstacles, d'accroître la participation et d'assurer l'égalité dans ces disciplines.

Nous sommes fiers des progrès accomplis jusqu'ici. Nous devons poursuivre dans cette voie en affirmant et en renouvelant notre engagement à l'égalité à tous les niveaux d'enseignement et de formation pour les jeunes filles et les femmes. Forts de votre appui, nous poursuivrons notre collaboration avec nos homologues responsables des questions liées au marché du travail et de l'éducation dans nos administrations respectives, afin de promouvoir l'égalité économique des jeunes filles et des femmes au Canada.

Présenté avec nos sentiments respectueux,

Les ministres fédéral, provincaux
et territoriaux responsables de la
condition féminine

Novembre 1989

# TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION ..... 1

II. ANALYSE DES PROGRÈS ACCOMPLIS ..... 3

III. L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES — QUESTIONS CONNEXES ..... 7

IV. CONCLUSION ..... 9

ANNEXE

**Pour une stratégie de la main-d'œuvre : cadre relatif à la formation des femmes, conférence annuelle des premiers ministres, Vancouver (Colombie-Britannique), les 20 et 21 novembre 1986** ..... 11

# I. INTRODUCTION

En novembre 1985, les premiers ministres adoptaient le document intitulé « *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes* », exprimant ainsi leur engagement en vue de permettre aux Canadiennes d'atteindre l'égalité économique. Le document décrit un certain nombre de mesures visant à améliorer les perspectives d'emploi et la situation économique des femmes. Parmi ces mesures, un meilleur accès aux programmes d'éducation et de formation figurait à titre d'étape importante menant à l'égalité des femmes sur le marché du travail. En 1986, les premiers ministres adoptaient le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*. Ce document jetait les bases d'un plan d'action visant un accès plus universel aux divers programmes d'éducation et de formation, et plus particulièrement l'amélioration des compétences professionnelles en vue de l'égalité économique des femmes.

Il a été convenu dès le départ que les gouvernements s'attaqueraient à la question de la formation et du perfectionnement professionnel de la façon la plus globale qui soit. Il a en plus été décidé que chaque administration élaborerait sa propre stratégie pour permettre aux femmes de parvenir à l'égalité sur le marché du travail, en choisissant parmi toute une gamme de politiques et de mesures, selon ses priorités et ses ressources.

En 1986, les ministres responsables de la condition féminine se sont engagés à faire rapport aux premiers ministres des progrès accomplis dans l'application de ces mesures. Dans le rapport de 1987 présenté aux premiers ministres, les ministres responsables de la condition féminine s'engageaient en outre à examiner, en collaboration avec les ministres responsables des questions liées au marché du travail, les progrès réalisés pour assurer aux femmes l'égalité en matière d'éducation et de formation. Le rapport devait être présenté aux premiers ministres en 1989.

Le présent document a été préparé par les ministres responsables de la condition féminine, dans le but de respecter cet engagement. Il contient un examen des progrès accomplis dans l'application des mesures décrites dans le document *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes*. Le document résume l'expérience des treize gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans l'application des mesures, et les défis qu'il reste à relever en vue de l'égalité économique des femmes. Finalement, il montre qu'il est important que les gouvernements raffermissent leur engagement à améliorer la situation des jeunes filles et des femmes en matière d'éducation et de formation à tous les niveaux et à examiner toutes les options possibles pour promouvoir l'avancement des femmes au sein du marché du travail.

# II. ANALYSE DES PROGRÈS ACCOMPLIS

## Changement des attitudes

Deux des mesures du *Cadre relatif à la formation* reconnaissaient l'influence de la perception qu'a le public des rôles des femmes au chapitre de l'estime de soi et de la confiance en soi chez les femmes et au chapitre des possibilités offertes aux jeunes filles et aux femmes. Ces mesures soulignaient aussi l'importance d'une participation active de l'entreprise privée à la promotion de l'égalité économique des femmes.

La plupart des gouvernements ont entrepris des activités d'éducation publique en 1987, 1988 et 1989. Parmi ces activités, notons : le parrainage de conférences sur les femmes et le marché du travail et sur les femmes et les affaires; des campagnes d'information; des colloques d'orientation professionnelle; des campagnes d'affiches; et l'abolition du sexisme dans le matériel destiné au public.

## Counselling

Le *Cadre relatif à la formation des femmes* comprenait trois mesures soulignant la nécessité de fournir aux jeunes filles et aux femmes de l'information exacte et à leur portée sur les ouvertures et les exigences du marché du travail à toutes les étapes menant à l'emploi.

La mise en oeuvre de ces mesures s'est avérée difficile. La plupart des gouvernements ont dit offrir des programmes de counselling aux niveaux secondaire et universitaire, sans donner beaucoup de détails. Les gouvernements, bien qu'ils offrent certains services de counselling aux femmes adultes, ne semblaient pas dans l'ensemble avoir fait beaucoup de progrès en ce qui a trait aux programmes visant à aider les étudiantes du secondaire à saisir l'importance que peuvent avoir les cours de mathématiques et de sciences dans leur choix de carrière. Certains gouvernements ont dit avoir réussi à renseigner les étudiants et étudiantes sur une gamme variée de choix de carrière dans le cadre de nouveaux cours qui fournissent de l'information sur les technologies de pointe et sur leur place dans le monde du travail d'aujourd'hui.

Le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation, composé de représentants et représentantes des ministères responsables de la condition féminine et du marché du travail, a été créé en 1987 par les ministres responsables de la condition féminine et les ministres responsables des questions liées au marché du travail. Le rapport du Groupe de travail, présenté en 1988, contient des recommandations visant à améliorer la prestation de services de counselling non sexiste.

Les gouvernements commencent à offrir des services de counselling et autres programmes qui fournissent des renseignements impartiaux et exacts sur le marché du travail. Il faut continuer dans cette voie et élargir les programmes de façon à ce que les jeunes filles et les femmes décident de leur programme académique en pleine connaissance des conséquences professionnelles de leur choix, et qu'elles choisissent leur profession en tenant compte de la gamme complète de possibilités offertes par le marché du travail.

## Emplois non traditionnels

Deux des mesures du *Cadre relatif à la formation des femmes* reconnaissaient la nécessité d'élargir la gamme d'emplois occupés par les femmes à tous les secteurs du marché du travail canadien. Une des recommandations traitait expressément de la faible participation des femmes dans les métiers avec stage d'apprentissage. L'autre recommandation traitait de la faible participation des femmes aux programmes de formation dans d'autres secteurs où les femmes ont été traditionnellement sous-représentées.

Les gouvernements ont souligné l'importance de fournir des programmes de formation visant l'intégration des femmes adultes aux secteurs non traditionnels, en plus d'encourager les étudiantes à tenir compte des possibilités offertes par ces secteurs non traditionnels et à se préparer en vue d'y occuper un emploi. Toutefois, plusieurs gouvernements ont souligné qu'il est difficile d'améliorer l'accès des femmes aux programmes d'apprentissage, puisque ces programmes dépendent des employeurs et des employeuses. Certains gouvernements ont pris des mesures pour encourager les employeurs et les employeuses à embaucher des apprenties de métier, mais les gouvernements semblent remporter un plus grand succès au chapitre de la formation des femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat et de la gestion.

Des efforts considérables ont été faits par plusieurs gouvernements afin d'augmenter la participation des jeunes filles et des femmes dans toutes les occupations. D'autres mesures doivent cependant être prises dans ce domaine afin d'assurer l'intégration professionnelle des femmes.

Le document intitulé *Participation des jeunes filles et des femmes en mathématiques, en sciences et en technologie*, présenté à la réunion de 1989 des ministres responsables de la condition féminine et des ministres responsables de l'éducation, recommandait des moyens de promouvoir la participation des jeunes filles et des femmes dans ces disciplines.

## Le milieu de formation

Le *Cadre relatif à la formation* comprenait trois mesures traitant de l'influence du milieu de formation sur le rendement des femmes dans des situations d'apprentissage.

Toutefois, les gouvernements se sont butés à certains obstacles dans la mise en oeuvre de ces mesures. On ne rapporte que peu de progrès en ce qui a trait à la première mesure, soit l'augmentation du nombre d'instructrices nommées à des secteurs non traditionnels.

La recommandation visant la sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail a remporté un succès plus tangible, surtout en ce qui a trait à la formation en milieu de travail du personnel enseignant. Toutefois, l'application de cette mesure a posé des problèmes et il a été particulièrement difficile de cerner et de mesurer les résultats.

Les gouvernements ont fait des progrès plus marqués dans l'application de la troisième mesure visant la représentation des femmes dans les postes de haute direction et de responsabilité. Les mesures prises à cet effet comprennent la promotion de politiques d'équité en matière d'emploi dans les établissements d'enseignement et l'élaboration de politiques ayant pour but d'assurer une meilleure représentation des femmes au sein des conseils d'administration et d'autres organes responsables de prises de décision.

## Programmes de formation et aides didactiques

Deux des mesures du *Cadre relatif à la formation des femmes* soulignaient l'influence des messages sexistes du programme scolaire sur les étudiantes et les stagiaires. Plusieurs gouvernements ont élargi la portée de ces mesures en y ajoutant un examen du matériel didactique afin d'assurer que les messages transmis aux étudiants et étudiantes à tous les niveaux soient exempts de biais sexiste.

## Financement des indemnités et des services de soutien

Cette mesure du *Cadre relatif à la formation des femmes* reconnaissait la relation critique entre les services de soutien — y compris le financement au titre des frais de garde d'enfants, des indemnités de déplacement et d'hébergement et des frais de subsistance — et l'accès des femmes à la formation.

Bien que plusieurs gouvernements essaient d'affecter certains crédits au soutien financier, aucun d'entre eux n'a mentionné d'étude détaillée sur les coûts afférents à la participation aux programmes de formation ou d'éducation, ou de mesures précises visant à répondre pleinement à ces besoins. Les gouvernements ont isolé la garde d'enfants comme principale préoccupation.

## Reconnaissance des compétences professionnelles acquises à l'étranger

Cette mesure traitait des difficultés que peuvent rencontrer les immigrantes qui ont les compétences nécessaires pour participer aux programmes d'éducation et de formation, en l'absence de mécanismes permettant d'évaluer les acquis étrangers.

Les quelques gouvernements qui se sont attaqués au problème ont souligné les difficultés inhérentes à la mise en place d'un système de reconnaissance des titres professionnels étrangers, compte tenu du grand nombre d'agences, de corporations professionnelles, de types d'emplois et de pays en cause.

## Souplesse des programmes de formation

Cette mesure du *Cadre relatif à la formation des femmes* reconnaissait les problèmes que peuvent poser les calendriers traditionnels des programmes de formation et d'éducation aux femmes qui essaient de cumuler la formation, l'éducation et les responsabilités familiales et professionnelles.

Plusieurs gouvernements ont indiqué un plus grand nombre de cours par modules, de cours à temps partiel et de cours hors campus dans le cadre de programmes menant à un certificat ou à un diplôme. L'enseignement à distance a pris lui aussi beaucoup d'essor dans plusieurs administrations et bon nombre de cours offerts comprennent des volets menant à un certificat ou à un diplôme. L'un des problèmes qui survient encore dans la prestation de ces services est le manque d'uniformité de l'aide financière offerte aux étudiants et étudiantes qui ne sont pas inscrits à un programme traditionnel à temps plein.

## Programmes de formation linguistique

Cette mesure reconnaissait que les barrières linguistiques empêchent souvent les immigrantes et les femmes autochtones de tirer plein profit des programmes d'éducation, de formation et d'emploi.

Bien qu'ils soient conscients du fait que la formation linguistique est un travail ardu, coûteux et de longue haleine, les gouvernements ont souligné que les conditions d'admission à la plupart des programmes de formation linguistique en vue de l'intégration au marché du travail excluent un grand nombre d'immigrantes et les emmurent par le fait même dans le ghetto des emplois mal rémunérés qui n'exigent pas la connaissance d'une des deux langues officielles.

Malgré des budgets plus substantiels, la formation linguistique et les services de soutien connexes ne sont pas perçus comme étant suffisants.

## Commercialisation et formation dans les communautés éloignées et septentrionales

Ces deux mesures du *Cadre* traitaient de l'inégalité d'accès des femmes à l'éducation et à la formation dans les communautés éloignées et septentrionales.

Dans la plupart des cas, la formation dans ces communautés se fait par le biais de l'enseignement à distance et des campus périphériques des collèges communautaires. Ces programmes n'offrent souvent pas la gamme complète de cours menant à un certificat ou à un diplôme. Les campagnes de commercialisation à l'intention des femmes des communautés rurales et isolées semblaient peu nombreuses.

## Recyclage en vue de l'accès aux programmes de formation

Cette mesure du *Cadre relatif à la formation des femmes* reconnaissait les obstacles que sont les conditions d'admission aux programmes de formation pour les femmes qui ont besoin de programmes d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de recyclage académique et de transition.

Tous les gouvernements ont mis en oeuvre certains programmes de recyclage et d'autres programmes préparatoires pour permettre aux femmes d'accéder à la formation. Certains projets-pilotes ont démontré les avantages que comportent les programmes de transition. Malgré les activités entreprises dans ce domaine, l'insuffisance chronique de fonds n'en reste pas moins une préoccupation majeure. Il est souvent très difficile de transformer les projets-pilotes en programmes permanents à l'intention d'un plus grand nombre de femmes.

## Collecte de données et évaluation

Quatre des mesures du *Cadre relatif à la formation des femmes* reconnaissaient le besoin de recueillir des statistiques complètes sur la participation des femmes à l'éducation, à la formation et au marché du travail, pour faciliter l'évaluation des progrès accomplis en vue d'une plus grande égalité des femmes.

La plupart des gouvernements ont mis au point de meilleurs systèmes de collecte de données et les données ventilées selon les sexes et par groupe-cible sont plus accessibles. Toutefois, nombre de gouvernements ne recueillent pas régulièrement de données selon les sexes.

Dans l'ensemble, on a accès aux données sur la participation des femmes au niveau postsecondaire, mais il est rare de trouver des données équivalentes pour les niveaux primaire et secondaire. Même si les données recueillies sont ventilées selon les sexes pour chaque grande catégorie de programme, il arrive souvent que l'information sur la participation à des programmes précis ne soit pas assez détaillée pour analyser la participation des femmes à divers types de formation.

Peu de gouvernements ont fait état de progrès importants dans l'évaluation des programmes préparatoires et de transition, dans l'examen des critères d'admission aux cours et dans l'analyse des données visant à évaluer le chemin parcouru vers l'égalité économique des femmes. La plupart d'entre eux ont souligné la nécessité d'élaborer des stratégies d'évaluation intégrées aux plans d'action visant l'amélioration de la condition féminine.

# III. L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES — QUESTIONS CONNEXES

Bien que cet examen ait pour but de recueillir des données sur les progrès accomplis dans l'application des mesures du *Cadre relatif à la formation*, les observations des gouvernements sur la relation entre le *Cadre* et d'autres activités visant une plus grande égalité économique des femmes suggèrent d'importants nouveaux domaines d'intervention.

## Les mesures

Les mesures décrites dans le *Cadre relatif à la formation des femmes* publié en 1986 proposaient à la fois des interventions précises et des principes généraux visant à améliorer l'éducation et la formation des femmes. Certaines mesures contenaient des plans d'action assez précis et détaillés, tandis que d'autres recommandaient aux gouvernements de se pencher sur des questions plus générales.

Étant donné les circonstances variées des treize gouvernements, il n'est pas surprenant que toutes les mesures n'aient pas collé à la réalité de tous. Les gouvernements ont aussi mentionné que certaines mesures exigeaient des interventions difficiles à évaluer.

Bien qu'ils reconnaissent et appuient le bien-fondé des mesures, les gouvernements n'avaient pas toujours les moyens de les appliquer telles quelles ou encore se trouvaient dans des situations où ils ne pouvaient être fidèles à l'esprit de ces mesures, devant se limiter à la lettre.

## Engagement organisationnel

Au cours de l'examen, certains ont fait état des difficultés qu'engendre un manque d'engagement à l'égalité économique des femmes au sein de ministères ou de gouvernements. Ce manque d'engagement se traduit par le refus d'affecter les crédits nécessaires ou de concrétiser les engagements par le biais de politiques et de programmes concrets.

## Importance de l'éducation

Les gouvernements ont reconnu qu'une meilleure représentation des femmes dans les métiers et les emplois techniques est un élément clé dans l'élargissement de la répartition par profession des femmes, tout en identifiant d'autres domaines d'intervention.

Les gouvernements ont souligné l'importance des programmes d'enseignement primaire et secondaire en ce qui a trait à un plus grand éventail dans la participation professionnelle des femmes. En particulier, ils ont indiqué que la tendance des étudiantes à abandonner les cours de mathématiques et de sciences est une question encore brûlante d'actualité.

## Éducation et formation : une première étape

En adoptant le *Cadre relatif à la formation des femmes*, les gouvernements reconnaissaient déjà qu'un meilleur accès des femmes à l'éducation et à la formation n'est qu'une première étape susceptible de procurer à ces dernières l'égalité économique. Bien que les gouvernements reconnaissent l'importance d'un travail soutenu dans le domaine de l'éducation et de la formation, plusieurs ont suggéré que le temps est venu d'introduire des éléments complémentaires dans le but d'améliorer l'égalité économique des femmes, par exemple la garde d'enfants, l'équité en matière d'emploi, la parité salariale pour un travail d'égale valeur et l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales.

## L'intégration des préoccupations féminines

La plupart des gouvernements ont souligné l'importance de préserver des centres d'expertise en matière de condition féminine et un engagement vis-à-vis de ces questions, tout en mettant l'accent sur la nécessité d'intégrer le dossier de l'égalité de la femme aux programmes d'ensemble des gouvernements.

Les gouvernements ont aussi fait valoir la nécessité de créer des programmes d'information publique qui exposent la relation symbiotique entre l'égalité de la femme et le bien-être de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes.

# IV. CONCLUSION

Cet examen souligne à quel point le *Cadre relatif à la formation* a su canaliser les activités visant à améliorer la condition économique des femmes. Bien qu'il y ait encore beaucoup de travail à faire dans nombre de domaines, les progrès accomplis à ce jour sont réconfortants. Le programme proposé dans le *Cadre* n'est pas encore complètement réalisé et il est trop tôt pour s'éloigner des buts qu'il renferme.

Il est évident que les gouvernements doivent faire en sorte qu'il n'y ait pas de perte de terrain, tout en améliorant l'accès des femmes à l'éducation et à la formation. Ils doivent se dépenser avec encore plus de ferveur à surmonter les autres obstacles à l'égalité économique des femmes.

Il est primordial que les gouvernements raffermissent leur engagement à l'égalité des jeunes filles et des femmes en matière d'éducation et de formation à tous les niveaux. Chaque gouvernement doit entreprendre des activités adaptées à ses circonstances, qui visent à combler les lacunes au sein de ses programmes d'éducation et de formation.

L'éducation, la formation, les conditions du marché du travail, la garde des enfants, le soutien du revenu, les attitudes populaires, la parité salariale pour un travail d'égale valeur, l'équité en matière d'emploi et l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales sont tous des éléments interreliés et interactifs de la condition économique des femmes. Cet examen fait ressortir la nécessité d'un engagement commun, intégré et permanent face aux politiques et aux programmes visant à améliorer la position des femmes au sein de l'économie et du marché du travail canadiens.

## ANNEXE

# Pour une stratégie de la main-d'oeuvre : cadre relatif à la formation des femmes

## Conférence annuelle des premiers ministres Vancouver (Colombie-Britannique)

**les 20 et 21 novembre 1986**

## INTRODUCTION

En novembre 1985, à Halifax, les premiers ministres ont jeté les bases d'une approche intergouvernementale coordonnée relativement à l'égalité des femmes sur le marché du travail, en adoptant un document de travail intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*. Ce document constitue un engagement concret en vue de permettre aux Canadiennes d'atteindre l'égalité économique. Dans une première étape, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la Condition féminine ont convenu d'élaborer une stratégie détaillée pour s'attaquer aux problèmes particuliers que rencontrent les femmes quand il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

Il a été convenu, dès le départ, que chaque administration élaborerait sa propre stratégie devant permettre aux Canadiennes d'en arriver à l'égalité sur le marché du travail. En plus d'améliorer l'accès aux divers programmes de formation, il a été décidé que les gouvernements pourraient choisir parmi toute une gamme de politiques et de mesures, notamment améliorer l'accès aux services de garde d'enfants, prolonger les prestations de maternité, adopter des lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à la parité salariale, et améliorer les régimes de pensions en vigueur.

La formation et le perfectionnement professionnel sont souvent les seuls choix offerts aux femmes qui veulent améliorer leurs perspectives d'emploi. Cependant, on ne peut dissocier la formation du système d'enseignement officiel grâce auquel les femmes qui entreront un jour sur le marché du travail acquièrent les fondements de leur éducation. Pour cette raison, les gouvernements ont accepté de s'attaquer à la question de la formation et du perfectionnement professionnel de la façon la plus globale qui soit.

## OBSTACLES COURANTS

En 1985, la rémunération des femmes ne représentait en moyenne que 66 p. 100 de celle des hommes. Comme leurs revenus moyens sont, règle générale, moins élevés que ceux des hommes, bien des femmes n'ont pas les ressources financières voulues pour surmonter les obstacles à l'égalité sur le marché du travail. Les femmes chefs de famille constituent l'un des groupes les plus défavorisés de la société canadienne. Quatre-vingt-neuf pour cent des familles monoparentales ont à leur tête une femme et la moitié d'entre elles vivent sous le seuil de la pauvreté. Sur cinq adultes pauvres au Canada, trois sont des femmes.

Au Canada, les femmes qui désirent acquérir une formation professionnelle adéquate en vue d'obtenir un emploi doivent surmonter plusieurs obstacles.

### *Obstacles d'ordre socio-économique*

- Bon nombre de femmes ne disposent pas de ressources suffisantes pour renoncer à leur emploi actuel afin d'entreprendre des programmes de formation à temps complet.
- Les femmes qui sont bénéficiaires de l'aide sociale risquent de perdre leurs prestations si elles s'inscrivent à un programme de formation.
- Souvent, les allocations de formation accordées aux femmes qui entreprennent des programmes à temps complet ne correspondent pas au coût de la vie réel.
- Le manque de services de garde abordables, plus particulièrement pour les enfants en bas âge et les écoliers après les heures de classe, constitue un obstacle majeur à la formation pour de nombreuses femmes.
- Trop souvent, les employeurs négligent d'offrir aux femmes la possibilité de recevoir une formation continue et de se perfectionner en cours d'emploi, ce qui nuit à leur avancement professionnel.
- Les employeurs hésitent fréquemment à engager des femmes ou à leur accorder des promotions, plus particulièrement quand il s'agit d'emplois non traditionnels.

### *Obstacles d'ordre structurel*

- Les conditions d'admissibilité à certains programmes de formation limitent souvent la participation des femmes.
- Dans les régions rurales et septentrionales, les frais de déplacement et l'absence de services de garde ou d'hébergement convenables rendent l'accès aux programmes de formation difficile pour un grand nombre de femmes.
- L'orientation en matière d'emploi est souvent insuffisante ou axée sur les secteurs dits traditionnels.
- Le manque de connaissance de l'anglais ou du français peut empêcher les femmes autochtones et les immigrantes d'acquérir de nouvelles compétences.

- La reconnaissance d'équivalences dans la formation d'une province à l'autre et d'un pays à l'autre est souvent difficile.
- Les horaires de cours manquent de souplesse et ne tiennent pas compte des responsabilités familiales des femmes.

## ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

L'éducation et la formation sont des éléments déterminants pour l'atteinte de l'égalité sur le marché du travail. Conscients de ce fait, les premiers ministres se sont engagés à augmenter les possibilités d'apprentissage pour les femmes afin d'assurer leur participation égale et entière à la vie économique du pays.

« Égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle » est l'expression utilisée pour souligner les mesures nécessaires en vue d'atteindre l'objectif d'égalité dans les programmes de formation professionnelle et d'éducation de l'ensemble du pays. Par ces mesures, on veut s'assurer que le milieu éducatif dans les établissements d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire favorise et appuie l'égalité entre les femmes et les hommes. Étant donné que le milieu éducatif déborde largement le cadre de la salle de classe, les principes d'égalité s'appliquent aussi au milieu de travail et aux autres milieux de formation. Ils entraînent des changements aux programmes scolaires, aux matériels et pratiques didactiques et aux politiques, changements qui ont pour but de promouvoir des attitudes positives face aux compétences, aux réalisations et aux aspirations des femmes. Il importe également de garantir aux femmes un accès égal à l'éducation et à la formation, d'une part, et de leur fournir les appuis logistiques nécessaires tels les services de garde d'enfants, d'autre part.

Un effort spécial permettra d'offrir des possibilités de formation aux groupes suivants :

1. les jeunes femmes qui font leur entrée sur le marché du travail;
2. les femmes qui reviennent sur le marché du travail;
3. les femmes qui ont besoin de recyclage ou de perfectionnement;
4. les femmes qui tentent d'entrer dans des domaines non traditionnels.

En outre, il faudra concevoir les programmes de formation de façon à tenir compte des besoins et des exigences propres aux :

1. femmes autochtones;
2. immigrantes;
3. handicapées;
4. femmes des communautés rurales ou du Nord du pays.

Les premiers ministres ont souscrit au principe selon lequel la participation des femmes aux programmes de formation doit correspondre, à tout le moins, à la part qu'elles occupent de façon globale sur le marché du travail, compte tenu des disparités régionales. En outre, les programmes de formation doivent, dans la mesure du possible, être liés à des programmes supplémentaires de maintien du revenu, de garde d'enfants, de préparation à l'emploi, ainsi qu'à toute autre mesure visant à aider les femmes à intégrer le marché du travail.

## ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION : CADRE D'INTERVENTION

Les premiers ministres conviennent que l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle est le préalable nécessaire à l'égalité économique des Canadiennes. À la lumière de cet objectif, les premiers ministres donnent leur appui aux mesures énumérées ci-après qui composent un cadre d'intervention.

En appliquant ce cadre d'intervention, il est entendu que les gouvernements individuels décideront des mesures qui peuvent être adoptées immédiatement et de celles qui seront élaborées sur une plus longue période, selon leurs priorités et leurs ressources. Il est également entendu que la mise en oeuvre du cadre d'intervention nécessitera la coopération soutenue des secteurs public, privé et bénévole.

### *1. Changement des attitudes*

1.1 Étant donné le fort impact qu'ont les stéréotypes sexuels sur les femmes au chapitre de l'estime de soi et de la confiance en soi, il est essentiel que l'information sur les possibilités de carrière, sur les occupations nouvelles et en demande, et sur la participation permanente des femmes à la vie économique soit fournie à l'ensemble de la société. Les gouvernements s'associeront donc avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.

1.2 Afin d'assurer la collaboration de tous les intervenants à ce processus, les gouvernements entreprendront une série coordonnée d'activités d'éducation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.

### *2. Programmes d'éducation et de formation*

2.1 Orientation

- Toute orientation sera non sexiste, exempte de préjugés et de discrimination raciale, et elle sera un reflet de la nature changeante du marché du travail moderne.
- Les conseillers en orientation feront un effort particulier pour sensibiliser les étudiantes à l'importance des mathématiques et des sciences si elles ne veulent pas limiter leurs futurs choix de carrière.

- Les services d'orientation feront partie intégrante de tout programme de formation.

### 2.2 Initiatives dans les domaines dits non traditionnels

- On prendra des mesures visant à accroître le nombre de femmes admises aux programmes d'apprentissage. On encouragera les milieux d'affaires et les syndicats à créer de nouveaux postes et à appuyer la participation accrue des femmes aux programmes d'apprentissage.
- On accroîtra le nombre de femmes inscrites dans les programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels, y compris des postes de direction, des postes professionnels et des postes de responsabilité, en mettant en oeuvre une stratégie dynamique de commercialisation et d'information destinée à recruter de nouvelles candidates.

### 2.3 Le milieu de formation

- On recrutera des formatrices pour les secteurs non traditionnels, chaque fois que la chose sera possible.
- On sensibilisera les formateurs, les conseillers, les administrateurs et autres employés du milieu académique aux obstacles que les femmes rencontrent sur le marché du travail et on les incitera à aider les femmes à tenir compte de toute la gamme des professions lorsqu'elles planifient leur carrière.
- Les gouvernements encourageront les établissements d'enseignement à augmenter le nombre de femmes aux postes de haute direction et aux postes de responsabilité.

### 2.4 Programmes de formation et aides didactiques

- Le matériel et les ressources didactiques utilisés pour les programmes de formation seront adaptés au bagage culturel et à la situation économique des femmes.
- Les établissements d'enseignement offriront une gamme de cours de mise à niveau, de cours de formation de base, de cours préparatoires à l'emploi et d'enseignement à distance afin de faciliter l'accès des femmes à la formation.

### *3. Accès à la formation*

3.1 Les gouvernements prévoiront un financement adéquat au titre des frais de garde d'enfants, des allocations de formation et des indemnités d'hébergement et de déplacement pour les participantes aux programmes de formation de manière à permettre aux femmes d'entreprendre la formation désirée.

3.2 Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés qu'éprouvent les immigrantes à faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger.

3.3 On verra à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. Les gouvernements et les établissements étudieront la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation par module; on incitera les établissements d'enseignement à admettre les travailleuses à temps partiel qui veulent parfaire leurs compétences.

3.4 Des cours de langue feront partie intégrante des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.

3.5 On diffusera l'information voulue sur les programmes de formation en s'assurant que les femmes des communautés rurales ou isolées y ont accès et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.

3.6 Lorsque cela sera nécessaire, des cours seront offerts dans les communautés éloignées et septentrionales.

3.7 Les gouvernements s'occuperont, là où ce sera nécessaire, de satisfaire les besoins en formation préparatoire et en programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.

## COLLECTE ET ÉVALUATION DES DONNÉES

Les mesures suivantes seront prises afin de pouvoir connaître le taux de succès de ces initiatives :

1. Collecte de statistiques sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent surveiller le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.
2. Évaluation de tous les programmes préparatoires ou transitoires pour évaluer leur rôle dans la stratégie globale de formation.
3. Étude des critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est peu élevé.
4. Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.

## COLLABORATION INTERGOUVERNEMENTALE

Afin que le cadre d'intervention concernant l'égalité en matière d'éducation et de formation devienne réalité, les premiers ministres demandent :

1. qu'une conférence fédérale-provinciale-territoriale mixte des ministres responsables de la condition féminine et des ministres responsables de l'emploi ait lieu pour amorcer la mise en application des mesures préconisées dans le cadre d'intervention;
2. que le Conseil des ministres de l'Éducation examine les progrès accomplis dans la mise en oeuvre de mesures visant l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle;
3. que les ministres responsables de la condition féminine fassent rapport aux premiers ministres des progrès réalisés en 1987, lors de la prochaine conférence des premiers ministres.

## ENGAGEMENT À AGIR

Lors de la Conférence qui s'est tenue à Halifax en 1985, les premiers ministres ont souscrit au principe de l'égalité économique des femmes et ont jeté les bases d'un cadre de travail en vue d'en arriver à une stratégie intergouvernementale d'égalité sur le marché du travail. Il a été convenu que tous les gouvernements élaboreraient une stratégie détaillée permettant de traiter des besoins des femmes en matière de formation. Un meilleur accès à une formation adéquate permettra aux femmes de tirer pleinement avantage de la situation économique changeante. On reconnaît également que toute mesure visant à favoriser les femmes se traduira par des avantages économiques accrus pour l'ensemble de la société.

En appuyant les diverses mesures énoncées dans le cadre d'intervention, les premiers ministres ont affirmé à nouveau leur engagement face à l'égalité économique des femmes et ont reconnu que l'égalité en matière d'éducation et de formation est une première étape nécessaire pour atteindre cet objectif.

Les premiers ministres reconnaissent que certaines attitudes dépassées quant à l'emploi des femmes sont à l'origine de bon nombre des problèmes auxquels font face les Canadiennes sur le marché du travail. Pour cette raison, ils se sont engagés à collaborer avec le secteur privé et les organismes bénévoles pour promouvoir l'égalité économique des femmes. En vue d'assurer la collaboration de tous les intervenants, les gouvernements entreprendront une série d'activités d'éducation du public.

Le cadre d'intervention est un élément essentiel de la stratégie globale visant la main-d'oeuvre. Lorsqu'elles seront mises en oeuvre, les mesures présentées ici par les premiers ministres garantiront aux femmes un accès plus facile à tous les volets de l'enseignement et de la formation, ce qui permettra aux Canadiennes de progresser vers l'égalité économique.